

# **Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique du 22 juin 2013**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur non étendu

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions conventionnelles applicables aux structures associatives de pêche de loisir (ci-après, structures associatives) définies dans le champ d'application visé ci-après et se substituent de plein droit à toute autre convention ou accord de branche appliqué de manière volontaire par les structures associatives.

Les organisations signataires de la présente convention rappellent que l'objet principal de cette convention collective est d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés du secteur et de créer un statut social commun. Cependant, elle n'empêche pas le maintien des avantages acquis plus favorables.

Cette convention se veut cohérente et adaptée aux spécificités du secteur des structures associatives de pêche de loisir.

Certaines dispositions de la présente convention ne constituent que des rappels à la législation. En cas d'évolution législative ou réglementaire, les nouveaux textes seraient bien évidemment applicables sans qu'il soit nécessaire de modifier la présente convention.

# **Article 1er Champ d'application**

## **Article 1.1**

### **Champ d'application professionnel**

En vigueur non étendu

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés :

- du syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL) ;
- de la fédération nationale de la pêche en France (FNPF) ;
- des fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ;
- des groupements réciprocaires ;
- des associations migrateurs ;
- des associations régionales ;
- des unions de bassin.

## **Article 1.2**

### **Champ d'application géographique**

En vigueur non étendu

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire français métropolitain et les départements et territoires d'outre-mer.

## **Article 2 Durée. – Révision. – Dénonciation. – Adhésion**

### **Article 2.1**

#### **Entrée en vigueur et extension**

En vigueur non étendu

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature.

Les parties ont prévu, dans le corps de la convention collective, certaines dispositions spécifiques de mise en œuvre (cf. articles 8.5 et 9.2.2).

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à tout mettre en œuvre pour demander au ministère compétent l'extension au plus tard 2 ans après sa signature. Cette demande sera précédée d'un recensement préalable des structures associatives susceptibles d'être intégrées dans son champ d'application.

### **Article 2.2**

#### **Durée**

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 2.3**

#### **Révision**

En vigueur non étendu

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision de la présente convention. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer. La commission paritaire nationale permanente se réunira pour étudier les propositions de modification, conformément à l'article 3.2.1, dans un délai de 1 mois suivant la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications devront donner lieu à des avenants, qui se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord.

### **Article 2.4**

#### **Dénonciation**

En vigueur non étendu

La dénonciation totale de la présente convention collective peut intervenir à tout moment, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée. Elle est déposée dans les conditions fixées par le code du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (12 mois, plus 3 mois de préavis) à compter de la dénonciation. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. A défaut d'accord à l'expiration du délai de 15 mois précité (incluant les 3 mois de préavis), les salariés conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en vertu de la convention dénoncée.

## **Article 2.5**

### **Adhésion**

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 2.6**

### **Avantages acquis**

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel antérieurement à la signature de la présente convention. Par ailleurs, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux qui seraient déjà accordés pour le même objet.

En outre, la présente convention constitue un socle minimum auquel il ne peut être dérogé de façon moins favorable pour les salariés, conformément aux dispositions de l'article 5.3.1.

Enfin, la signature de la présente convention n'a ni pour effet ni pour objectif de remettre en cause les avantages collectifs qui auraient été mis en place par accord d'entreprise au sein de certaines structures associatives, ni, bien évidemment, d'interdire que de tels avantages plus favorables soient institués. En effet, chaque structure associative pourra maintenir ou instituer des avantages supérieurs à ceux résultant de la présente convention.

# Article 3 Négociation et commissions de branche

## Article 3.1

### Commissions de branche : règles communes

En vigueur non étendu

À la date de la signature de la présente convention, il est institué deux commissions paritaires nationales :

- une commission paritaire nationale permanente (CPNP) devenue commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) ;
- une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

D'autres commissions pourront être créées en tant que de besoin par avenants.

Ces commissions sont soumises aux modalités de fonctionnement communes suivantes :

- la présidence de chaque CPN comprend un président issu d'un collège (collège employeurs ou collège salariés) et un vice-président issu de l'autre collège, et ce alternativement pour une durée de 2 ans. Ces représentants sont désignés par leurs collèges respectifs ;
- le secrétariat de chaque CPN est assuré par le collège employeurs avec l'aide du collège salariés ;
- la saisine de la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) doit être formulée par une organisation syndicale signataire et/ ou représentative (salariée ou employeur) par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président et envoyée au siège de la présidence de la CNPPNI. Le président de la CNPPNI doit alors tenir une réunion dans un délai de 30 jours calendaires à dater de la première présentation de la lettre de saisine par les services postaux ;
- chaque commission se réunit à minima une fois par an. Toutefois la CNPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.
- les convocations aux réunions sont envoyées au moins 15 jours calendaires avant la date retenue ;
- une commission ne peut siéger valablement que si 1/3 des représentants des salariés sont présents ; à défaut, une nouvelle commission sera réunie dans un délai raisonnable et siègera valablement, quel que soit le nombre de représentants de salariés et d'employeurs présents ;
- une commission ne peut siéger valablement que si au moins un représentant des employeurs est présent (le ou les représentants d'employeurs disposant du même nombre de voix que les représentants salariés) ;
- en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix, chaque collège, employeurs et salariés, disposant du même nombre de voix ;
- dans tous les cas de désaccord, la commission consignera son avis dans une délibération signée par les membres présents à l'issue de la réunion. Un exemplaire original sera remis ou adressé à chacune des parties concernées ;
- dans un délai de 30 jours après chaque réunion, le secrétaire fait parvenir à chaque participant un exemplaire du procès-verbal. Le procès-verbal est ensuite adopté à la réunion suivante ;
- des autorisations d'absence sont accordées par l'employeur à tout salarié membre des commissions paritaires dûment convoqué. Ces absences, qui prennent en compte les temps de préparation, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel ;

- chaque organisation syndicale, sur avis de la commission paritaire, pourra, à ses frais, selon l'ordre du jour, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique sur des questions spécifiques, avec voix non délibérative ;
- par ailleurs, la délégation salariale (l'ensemble des organisations syndicales représentées) et la délégation patronale pourront chacune proposer, sur un thème particulier, d'inviter un représentant d'une structure associative (salarié ou administrateur) disposant d'une expertise particulière sur ce thème. La commission paritaire validera la présence de ces derniers. Leurs frais seront pris en charge dans les mêmes conditions que les représentants désignés ;
- les commissions paritaires nationales précisent en tant que de besoin, dans un règlement intérieur, les règles de leur fonctionnement.

## Article 3.2

### Commissions paritaires : règles spécifiques

En vigueur non étendu

#### 3.2.1. Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI)

L'article 3.2.1 est remplacé par l'article 3 de l'avenant n° 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une CPPNI unique pour les champs conventionnels fusionnés.

#### 3.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

##### Rôles et compétences

La CPNEFP est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens et outils nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- proposer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens et outils nécessaires à l'application de cette politique.

En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :

- d'étudier l'évolution des métiers et des emplois. Ses études sont transmises à la CPNP, notamment en vue de l'examen des classifications ;
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi.

En matière d'hygiène et de sécurité, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :

- d'étudier les actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de la sécurité au travail ;

– d'élaborer des recommandations sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur.

### Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée de :

- deux représentants désignés par chaque signataire et/ ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans les champs d'application ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

La commission peut inviter un représentant de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), avec voix non délibérative, ayant en charge le suivi des dossiers inscrits à l'ordre du jour de la commission.

## Article 3.3

### Garanties accordées aux salariés participant aux commissions

En vigueur non étendu

Les salariés des structures associatives appelés à siéger dans l'une des commissions se verront maintenir, pour la durée de leur absence de la structure associative, leur rémunération par l'employeur. Comme indiqué à l'article 3.5.3, le fonds pour le paritarisme pourra participer au maintien de salaire dans les conditions visées.

L'employeur devra libérer son salarié aux fins de lui permettre de participer aux réunions des commissions dont il est membre et ne pourra évidemment en aucun cas lui reprocher ses absences à ce titre.

Les salariés siégeant dans l'une des commissions se verront remboursés de leurs frais en conformité avec les limites et modalités fixées par la commission paritaire nationale permanente, conformément aux articles 3.2.1 (alinéa 5 et partie relative à la composition), 3.2.2 (partie relative à la composition) et 3.5.3 (alinéa 4) de la présente convention collective.

## Article 3.4

### Thèmes de négociation de branche

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, une négociation aura lieu au niveau de la branche :

- sur les salaires, tous les ans ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tous les 3 ans ;
- sur la formation professionnelle et l'apprentissage, tous les 3 ans ;
- sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'emploi des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité au travail, tous les 3 ans ;
- sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, tous les 3 ans ;

- sur la nécessité de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou de plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises, tous les 5 ans ;
- sur l'étude de toute autre thématique entrant dans son domaine de compétence sur laquelle les organisations syndicales d'employeurs et de salariés souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

## **Article 3.5**

### **Fonds pour le paritarisme**

En vigueur non étendu

#### 3.5.1. Préambule

Il est institué un fonds d'aide pour le paritarisme, afin de permettre le fonctionnement de la commission paritaire nationale permanente (CPNP), de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) et de toute commission paritaire nationale susceptible d'être créée ultérieurement à la signature de la présente convention collective.

#### 3.5.2. Montant du financement

Pour assurer le financement de ces commissions paritaires, les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, à l'exception des AAPPMA et des unions régionales, sont tenus de verser une contribution annuelle, celle-ci étant égale à 400 €.

En cas de besoin, la CPNP peut réajuster les taux de contribution.

#### 3.5.3. Collecte, gestion et utilisation des fonds

L'appel de la contribution et la collecte des sommes sont assurés par le SNSAPL. Les sommes collectées sont versées sur un compte dédié intitulé « Fonds d'aide pour le paritarisme ».

Le paiement de la contribution due par les structures associatives concernées devra intervenir au plus tard fin avril de chaque année.

Les fonds disponibles seront prioritairement affectés au financement des dépenses engagées suivantes :

- frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des représentants salariés des structures associatives et des représentants d'employeurs (y compris les experts désignés par chaque délégation dans les conditions prévues par l'article 3.1, à savoir un salarié d'une structure associative ou un de ses administrateurs, siégeant dans les commissions), en fonction du barème défini par la CPNP. Le remboursement de ces frais s'effectue sur présentation de justificatifs (convocations, émargement de la feuille de présence et pièces justificatives des frais réels) ;
- frais de fonctionnement des commissions paritaires nationales (location de salles, photocopies, matériels...);
- frais de gestion des fonds collectés (frais financiers) ;
- participation au maintien de salaire des personnels des structures associatives participant aux commissions paritaires, si le fonds le permet.

Le SNSAPL présentera par ailleurs chaque année à la CPNP un rapport de gestion du compte ainsi dédié au paritarisme. Le président ainsi que le vice-président de la CPNP peuvent à tout moment demander une vérification de ces opérations.

# **Article 4 Liberté civique, droit syndical et égalité**

## **Article 4.1**

### **Liberté d'opinion**

En vigueur non étendu

Les parties signataires et l'employeur reconnaissent la liberté d'opinion, de croyance et de non-croyance de chacun, dans les limites fixées par la loi.

## **Article 4.2**

### **Droit syndical**

En vigueur non étendu

#### 4.2.1. Liberté syndicale (art. L. 2141-1 et suivants du code du travail)

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. Chaque salarié a le droit d'adhérer librement à un syndicat. L'employeur n'emploie aucun moyen pour favoriser une organisation syndicale quelconque.

#### 4.2.2. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et d'avancement.

#### 4.2.3. Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans la structure associative, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de la structure associative une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 2131-1.

#### 4.2.4. Délégués syndicaux

Des délégués syndicaux pourront être désignés dans les conditions prévues aux articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

#### 4.2.5. Représentants de la section syndicale

Des représentants de la section syndicale pourront être désignés dans les conditions prévues aux articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

#### 4.2.6. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale sont prévues par le code du travail (art. L. 2145-1 et suivants et L. 3142-7 et suivants du code du travail).

### **Article 4.3**

#### **Egalité et non-discrimination**

En vigueur non étendu

##### 4.3.1. Principe de non-discrimination (art. L. 1132-1 et suivants du code du travail)

Est prohibée toute discrimination, disparité ou inégalité fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'appartenance physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Par ailleurs, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés, y compris si ces agissements n'ont pas été commis de façon répétée.

##### 4.3.2. Prohibition du harcèlement (art. L. 1152-1 et suivants du code du travail)

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par ailleurs, dans le cadre des relations de travail, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis et réprimés par l'article 222-33 du code pénal.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

##### 4.3.3. Prévention des discriminations

Les organisations signataires et/ou représentatives conviennent d'examiner chaque année, dans le cadre de la commission paritaire nationale permanente, l'application des principes du présent article.

Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche.

# **Article 5 Dialogue social**

## **Article 5.1**

### **Information sur le droit conventionnel applicable**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à fournir aux salariés une information relative aux textes conventionnels applicables dans la structure associative.

L'employeur tient à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans la structure associative, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis portant mention du lieu où il est possible de les consulter. Il peut également décider de remettre un exemplaire des textes applicables aux salariés de la structure.

Les institutions représentatives des salariés présentes au sein des structures associatives reçoivent copie des textes applicables au sein de la structure.

## **Article 5.2**

### **Institutions représentatives du personnel**

En vigueur non étendu

#### 5.2.1. Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 2312-1 et suivants du code du travail), des délégués du personnel dans les structures associatives où sont occupés au moins 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'élection, les attributions et les modalités d'exercice de la mission des délégués du personnel sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### 5.2.2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 2322-1 et suivants du code du travail), un comité d'entreprise dans les structures associatives où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6 du code du travail, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'élection, les attributions des membres du comité d'entreprise et les modalités d'exercice de leurs missions sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### 5.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 4611-1 et suivants du code du travail), un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les structures associatives où sont

occupés au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

La désignation, les attributions des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions que les membres desdits comités.

Les employeurs veilleront particulièrement à tenir compte des recommandations émanant de la CPNEFP en matière d'hygiène et de sécurité.

## **Article 5.3**

### **Accords collectifs de travail de niveau inférieur**

En vigueur non étendu

#### 5.3.1. Impossibilité de dérogation à la présente convention

Est interdite toute dérogation, par un accord d'entreprise de niveau inférieur, à la présente convention et ses éventuels avenants ou annexes dans un sens moins favorable aux salariés.

#### 5.3.2. Règles de conclusion des accords collectifs

Les conditions de validité des accords d'entreprise sont prévues par la loi. A titre d'indication, l'article L. 2232-12 prévoit à ce jour que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du code du travail.

#### 5.3.3. Accords conclus avec des institutions représentatives du personnel

En vertu des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, il est possible de négocier avec des institutions représentatives du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés. Cette négociation ne peut porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

La négociation se déroulera dans le respect des principes suivants :

- l'indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- la concertation avec les salariés ;
- la faculté de prendre l'attache des organisations représentatives de la branche.

Négociation avec des institutions représentatives du personnel

Un accord pourra être négocié avec des institutions représentatives du personnel dans les structures associatives de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné délégué syndical dans les structures associatives de moins de 50 salariés.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève la structure associative sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Pour être valable, l'accord devra :

- être conclu avec des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- être approuvé par la commission paritaire de branche (CPNP). Celle-ci contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer aux négociations dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée de 10 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

## **Article 6 Contrat de travail**

### **Article 6.1**

#### **Principes gouvernant le recrutement**

En vigueur non étendu

Les offres d'emploi sont ouvertes aux femmes et aux hommes et ont une formulation s'adressant tant aux femmes qu'aux hommes. Les structures associatives adoptent un processus de recrutement neutre en matière de genre.

En vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les recrutements se font en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et de la présente convention.

Le SNSAPL doit être informé de toute création ou vacance de poste au sein d'une structure associative de pêche adhérente. Il diffusera cette information, par tous moyens, dans les meilleurs délais auprès de l'ensemble de ses adhérents, des organisations syndicales signataires et/ou représentatives et de la CPNEFP.

### **Article 6.2**

#### **Principe de l'exigence d'un écrit**

En vigueur non étendu

Dans le respect du droit positif, l'engagement fait l'objet d'un écrit établi en français, en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié.

En cas de modification du contrat de travail, un avenant sera présenté au salarié concerné.

### **Article 6.3**

#### **Clauses du contrat**

En vigueur non étendu

Le ntraire des parties.

##### **6.3.1. Clause de mobilité**

Compte tenu de l'activité des structures associatives et de la dispersion des sites géographiques correspondant à leur périmètre, les contrats de travail pourront prévoir des clauses de mobilité.

La clause de mobilité doit fixer une limitation géographique qui soit conforme aux compétences géographiques de la structure.

L'employeur ne peut mettre en œuvre la clause de mobilité que pour un motif objectif dicté par un intérêt légitime de la structure associative.

Le salarié est dûment informé au moins 2 mois avant la mise en œuvre effective de sa mobilité.

Durant ce délai et en cas de déménagement nécessité par cette mobilité, le salarié dispose d'un droit d'absence rémunérée de 1 jour ouvrable, qui ne lui sera pas décompté de ses jours de congés payés.

Par ailleurs, en pareille hypothèse, la structure associative prendra en charge les frais de déménagement du salarié et de sa famille (conjoint, enfants et personnes à charge au sens fiscal vivant au domicile du salarié). Pour cela, le salarié devra proposer à son employeur trois devis différents, à charge pour la structure associative d'opérer son choix.

Par ailleurs, il sera accordé pour le déménagement (le jour même ou le jour suivant ou précédant) 2 jours d'absence rémunérés non décomptés de ses jours de congés payés.

### 6.3.2. Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence limitée au territoire français peut être prévue, soit au moment de l'embauche dans le contrat de travail, soit en cours d'exécution dans le cadre d'un avenant, dans le respect des conditions visées ci-après.

L'éventuelle clause de non-concurrence devra prévoir une limitation géographique à certains départements, une durée limitée à 2 ans maximum, un secteur d'activité délimité et une contre- partie financière.

L'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non-concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai expirant au terme du préavis, exécuté ou dispensé. Dans l'hypothèse d'une faute grave ou lourde et en cas de réduction du préavis d'un commun accord, l'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non-concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de cette notification.

### 6.3.3. Autres clauses

Les salariés sont soumis à une obligation de loyauté et de confidentialité. Une clause contractuelle peut leur rappeler cette obligation.

Tout document (études, recherches, protocoles...) réalisé par un salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et correspondant à ses missions est la propriété de la structure associative.

Le contrat de travail d'un salarié pourra prévoir une clause d'exclusivité (sauf pour les salariés à temps partiel), qui lui interdira notamment d'exercer une activité économique directe ou indirecte. Le salarié devra en outre exercer son contrat de travail de façon loyale et devra éviter autant que faire se peut toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle son intérêt personnel pourra se révéler contraire aux intérêts de l'organisme employeur.

## **Article 6.4**

### **Egalité entre les hommes et les femmes**

En vigueur non étendu

#### 6.4.1. Principe d'égalité entre les hommes et les femmes

En vertu de l'article L. 3221-1 du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

#### 6.4.2. Réduction des éventuels écarts de salaires

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent traiter la question de l'égalité professionnelle en deux temps :

- un état des lieux de la branche réalisé par la commission paritaire nationale permanente (CPNP) après la signature de la convention collective ;
- à partir de cet état des lieux, les organisations syndicales et professionnelles détermineront s'il existe des écarts et si des négociations doivent être engagées dans ce sens.

Les indicateurs qui seront utilisés pour cette analyse seront ceux prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail relatif au rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

#### 6.4.3. Mesures liées à la parentalité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité et d'adoption et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

En vertu de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération des salarié(e)s est majorée à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption des augmentations générales applicables à leur catégorie.

La rémunération sera également majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure associative.

#### 6.4.4. Promotion, évolution professionnelle

Les structures associatives veilleront à ce que la proportion d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit équilibrée.

## **Article 6.5**

### **Visite médicale d'embauche**

En vigueur non étendu

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

## **Article 6.6**

### **Période d'essai**

En vigueur non étendu

#### 6.6.1. Durée de l'essai

Contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Sa durée maximale est de :

- 1 mois pour les agents et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

En vertu de la réglementation en vigueur, la période d'essai peut être renouvelée une fois, à condition que la présente convention et plus spécifiquement que les dispositions du présent article fassent l'objet d'un arrêté d'extension et que le contrat de travail ou la lettre d'engagement stipule expressément cette possibilité.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 2 mois pour les agents et employés ;
- 4 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 6 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans la structure associative à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

#### Contrat de travail à durée déterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Elle ne peut pas excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

#### 6.6.2. Délai de prévenance

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à l'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans la structure associative est inférieure à 8 jours.

## **Article 6.7**

### **Période probatoire**

En vigueur non étendu

Une période probatoire peut être prévue dans les conditions énoncées à l'article 8.2.

## **Article 6.8**

### **Ancienneté**

En vigueur non étendu

L'ancienneté d'un salarié au sein d'une structure associative correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date de son embauche par cette structure ou, après accord des parties, au sein d'une ou plusieurs structures relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les périodes de suspension du contrat de travail assimilées pour le calcul de l'ancienneté, c'est-à-dire prises en compte pour sa détermination, sont visées à l'article 7.1.2 de la présente convention dans les conditions qui y sont définies.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée (CDD) est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans un délai de 1 mois à compter de l'échéance de ce dernier, l'ancienneté court à compter du premier jour du CDD.

# **Article 7 Suspension et rupture du contrat de travail**

## **Article 7.1**

### **Suspension du contrat de travail**

En vigueur non étendu

#### 7.1.1. Suspension du contrat de travail pour maladie

La suspension du contrat de travail pour maladie est subordonnée à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin. Cet arrêt de travail doit être communiqué à l'employeur dans un délai de 48 heures.

#### 7.1.2. Suspension du contrat de travail et ancienneté

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, accident du travail/maladie professionnelle, maternité, adoption et paternité, réserve de sécurité civile sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Le congé parental d'éducation est pris en compte pour moitié au titre de l'ancienneté, conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail.

## **Article 7.2**

### **Rupture du CDI**

En vigueur non étendu

#### 7.2.1. Démission

Le salarié adresse son courrier de démission en recommandé avec avis de réception au siège de la structure associative ou le remet à l'employeur contre décharge.

#### 7.2.2. Rupture conventionnelle

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les dispositions légales en vigueur en la matière.

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ce mode de rupture ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée et ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens.

Au cours de ce(s) entretien(s), le salarié souhaitant se faire assister doit en avertir l'employeur au préalable. Il peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans la structure associative, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (consultable auprès des DIRECCTE et dans chaque mairie : DIRECCTE du ressort de l'établissement, mairie du lieu de domicile du salarié si le salarié

habite dans le même département que le siège de sa structure associative, mairie du lieu de la structure associative s'il habite dans un département différent du siège de la structure associative).

L'employeur, quant à lui, peut se faire assister par une personne de son choix dès lors que le salarié l'est également et qu'il en est averti auparavant. Il peut alors se faire assister par son organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur de la branche.

Chaque partie pourra solliciter un report de l'entretien lorsque :

- le salarié n'a pas été correctement informé de ses droits à être assisté (principe et modalités) ;
- l'employeur n'a pas été correctement informé du choix fait par le salarié d'être lui-même assisté.

A l'issue du dernier entretien, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Cette convention, établie en 3 exemplaires (à destination de l'employeur, du salarié et de l'autorité administrative), définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ne pouvant être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement) ainsi que la date de rupture du contrat de travail (intervenant au plus tôt le lendemain de l'homologation).

Les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires dès le lendemain de la signature de la convention. La partie souhaitant se rétracter devra informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre en recommandé, afin d'attester la date de réception par l'autre partie.

A l'issue du délai de rétractation, la demande d'homologation (document Cerfa), accompagnée de la convention signée par les deux parties, est envoyée par la partie diligente.

L'autorité administrative (DIRECCTE ou inspection du travail pour les salariés protégés) dispose de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour instruire l'homologation.

Tant que l'homologation n'est pas accordée par l'autorité administrative, le contrat de travail continue de s'exercer normalement.

En cas de silence de cette dernière à l'issue du délai d'instruction, la convention est réputée homologuée. La rupture du contrat prend alors effet au plus tôt le lendemain de ladite homologation.

Tout litige relève de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes (à l'exclusion de l'autorisation de la rupture conventionnelle des salariés protégés pouvant faire l'objet d'un recours contentieux ou administratif). Le recours doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation.

Les parties rappellent que la procédure de rupture conventionnelle concernant des salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement fait l'objet d'une procédure particulière distincte de celle visée ci-dessus, aux termes de l'article L. 1237-15 du code du travail.

### 7.2.3. Licenciement

La procédure de licenciement est régie par le code du travail.

L'indemnité versée en cas de licenciement, si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté, sauf pour faute grave ou lourde, est égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est également versée en cas de rupture conventionnelle.

Il y a lieu de tenir compte des années complètes de service au sein de la structure associative qui procède à la rupture mais également des années incomplètes pro rata temporis. Si le salaire s'est trouvé diminué pendant la période de référence en raison de la maladie, d'un accident ou de la mise en chômage partiel du salarié, il convient de prendre en compte le salaire perçu avant la maladie, l'accident ou la mise en chômage partiel.

Le salaire à prendre en considération est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis).

### 7.2.4. Départ à la retraite

Le départ volontaire en retraite n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite (c'est-à-dire en droit de bénéficier d'une pension de retraite).

L'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit :

- 0,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 10 à 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 20 à 25 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 25 à 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire pour les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement.

#### 7.2.5. Mise à la retraite

En l'état de la législation actuelle, l'employeur a la possibilité de mettre à la retraite le salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Cependant, entre 65 et 70 ans, la mise à la retraite est subordonnée à l'absence d'opposition du salarié. En effet, en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur devra interroger le salarié par écrit 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans sur son intention de quitter volontairement la structure associative pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié aura 1 mois pour répondre. Il adressera sa réponse par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la structure associative ou la remettra à l'employeur contre décharge.

En cas de réponse négative (ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié), aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année.

La même procédure s'appliquera les 4 années suivantes, c'est-à-dire que le salarié sera à nouveau interrogé par écrit 3 mois avant sa date d'anniversaire.

L'indemnité de mise à la retraite correspond à l'indemnité de licenciement.

#### 7.2.6. Préavis

Les dispositions ci-après sont applicables au licenciement, sauf faute grave ou lourde, et à la mise à la retraite.

Préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

La durée du préavis, lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde), est de :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres.

Préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

La durée du préavis, lorsque le salarié est à l'origine de la rupture, est de :

- 1 mois pour les non-cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

Heures de recherche d'emploi pendant le préavis

Lorsque le salarié est licencié (sauf faute grave ou lourde), il dispose d'un crédit d'heures d'une demi-journée par semaine pour ses recherches d'emploi.

Le cumul de ces heures est possible.

Ces heures sont utilisées par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

A défaut, l'employeur décide des demi-journées concernées pour la moitié de ces heures.

Par ailleurs, l'utilisation de ces heures donne lieu à une autorisation d'absence écrite.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif.

#### Dispense de préavis

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde) et qu'il dispense, de sa propre initiative, le salarié de préavis, celui-ci reste néanmoins payé.

Lorsque le salarié a effectué la moitié de son préavis, il est dispensé de la seconde moitié de celui-ci sur demande s'il justifie de la nécessité de rejoindre un nouvel emploi. Dans cette hypothèse, le préavis non effectué peut être rémunéré en accord avec les deux parties.

Lorsque le salarié est à l'origine de la rupture et qu'il souhaite être dispensé d'une partie ou de la totalité du préavis, celui-ci peut être rémunéré en accord avec les deux parties.

### **Article 7.3**

#### **Documents à remettre au salarié au terme du contrat de travail**

En vigueur non étendu

A la fin du préavis, les documents suivants doivent notamment être remis au salarié :

- un certificat de travail, qui devra mentionner notamment :
- la date d'entrée du salarié dans l'entreprise ;
- sa date de sortie ;
- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ;
- les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (nombre d'heures et montant correspondant), ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme ;
- l'attestation Pôle emploi ;
- un reçu de solde de tout compte soumis à signature, le salarié signant un deuxième exemplaire remis à l'employeur (le reçu peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées).

# Article 8 Classification des emplois

## Article 8.1

### Grille de classification

En vigueur non étendu

#### Description

La grille de classification ci-après comporte trois séries de métiers :

- les métiers du technique visent les emplois ou missions liés aux travaux et études des milieux aquatiques et des ressources piscicoles ;
- les métiers du développement visent les emplois ou missions afférents au développement, à la communication, à l'animation et à la promotion du loisir pêche ;
- les métiers de l'administratif visent les emplois ou missions afférents à la gestion administrative, financière, comptable, juridique et sociale.

La grille de classification ci-après comporte six niveaux :

- le niveau I correspondant aux agents de service ;
- le niveau VI correspondant aux directeurs.

Chacun des niveaux II, III, IV, V caractérise, par métiers, les emplois liés au développement, au technique et à l'administratif.

Au regard de la diversité des intitulés de poste recensés dans les structures associatives, les signataires de la présente convention collective s'accordent sur la nécessité d'harmoniser les intitulés existants au travers des emplois suivants :

Niveau	Métiers du technique	Métiers du développement	Métiers de l'administratif
VI	Directeur(trice)		
V	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif(ve) et financier(ière)
IV	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
III	Technicien(ne)	Agent de développement	Employé(e) administratif(ve)
II	Agent technique	Agent de surveillance	Agent administratif
I	Agent de service		

Les signataires invitent les structures associatives à adopter la classification définie dans la convention collective.

Pour les intitulés de poste spécifiques (juriste, attaché(e) de presse, informaticien(ne)...), les structures associatives veilleront à rattacher ces intitulés aux métiers, aux emplois et aux niveaux définis par la présente convention.

Ainsi, à titre d'exemple :

- le (la) salarié(e) « juriste » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau V, à l'emploi « responsable administratif et financier », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;
- le (la) salarié(e) « attaché(e) de presse » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau IV, à l'emploi « chargé(e) de développement », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;

– le (la) salarié(e) « informaticien(ne) » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau IV, à l'emploi « chargé(e) de développement », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis).

Chaque emploi se caractérise par :

- une définition de l'emploi ;
- les principales missions repères ;
- le niveau de formation requis.

#### Positionnement des salariés

Le rattachement d'un salarié s'effectue de manière progressive et par étapes : un positionnement par métier, par emploi, par niveau et par échelon.

##### a) Positionnement par métier

Le rattachement du salarié à un métier se fait selon le champ d'activité dans lequel il exerce ses missions principales.

##### b) Positionnement par niveau

Le positionnement à l'un des niveaux s'effectue selon :

- la définition de l'emploi : condition d'accès à l'emploi, elle définit de manière générale l'ensemble des savoirs, compétences, aptitudes requis et mis en œuvre pour la bonne exécution des missions relatives à l'emploi occupé ;
- les principales missions repères : les missions repères représentent les missions essentielles qui caractérisent chaque emploi. Outre la définition de l'emploi et le niveau de formation requis, elles permettent de faciliter au mieux l'identification et le positionnement d'un salarié à un niveau et, par conséquent, à l'emploi associé.

Il n'est pas nécessaire d'accomplir l'ensemble des missions visées pour permettre le positionnement d'un salarié, le périmètre pouvant nécessiter une spécialisation plus marquée dans les niveaux.

A titre d'exemple, le (la) salarié(e) « juriste », positionné(e) au niveau V, voit son emploi caractérisé par une seule mission principale : « le conseil, veille et assistance interne et externe ».

Néanmoins, l'accomplissement de manière occasionnelle d'une seule mission ne permet pas le positionnement d'un salarié au niveau associé.

En effet, et à titre d'exemple, un(e) chargé(e) de développement participant à la définition d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche sur une courte période ne pourra pas prétendre au niveau V, responsable développement ;

- le niveau de formation requis : les niveaux de formation correspondent à ceux du répertoire national des certifications professionnelles.

##### c) Positionnement par échelon

A l'exception du niveau I, chaque niveau comporte des échelons. Les niveaux II et III comportent deux échelons. Les niveaux IV, V et VI comportent trois échelons.

Le positionnement du salarié sur l'un des échelons s'effectue sur la base des critères suivants :

- l'expérience professionnelle : ce terme s'entend comme la période pendant laquelle le salarié acquiert un certain nombre de compétences pour mener à bien les missions qui lui seront confiées ;
- l'autonomie : l'autonomie est la faculté du salarié d'exercer des choix pour remplir les missions qui lui sont confiées. Elle est variable en fonction du périmètre des missions et de son intensité.

Le rattachement à un échelon suppose que ces deux critères soient remplis de façon cumulative.

Lorsque le salarié exerce des missions relevant de métiers et/ou de niveaux différents, son positionnement s'opère en fonction de l'activité dominante exercée.

En cas de litige relatif au positionnement sur un niveau, la commission paritaire nationale permanente pourra être saisie conformément à l'article 3.2.1.

Il est expressément précisé que le positionnement des salariés s'effectue au vu de l'ensemble des critères qui composent la grille de classification.

Par ailleurs, le diplôme ne constitue pas à lui seul un critère de positionnement à un niveau donné.

Parallèlement, pour chacun des niveaux, l'expérience professionnelle, en particulier acquise au sein d'une des structures associatives couvertes par la présente convention, peut suppléer à la non-détention du diplôme exigé.

S'agissant de l'évolution professionnelle d'un(e) salarié(e), les signataires conviennent que la grille de classification n'impose pas :

- le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur ;
- le passage d'un niveau inférieur à un niveau immédiatement supérieur.

Ainsi, par exemple :

- un(e) salarié(e) positionné(e) au niveau IV, échelon 1 peut évoluer vers l'échelon 3 du même niveau ;
- un(e) salarié(e) positionné(e) au niveau III, échelon 2 peut évoluer vers le niveau IV sans passer par l'échelon 3.

## **Article 8.2**

### **Période probatoire**

En vigueur non étendu

La période probatoire ne pourra être mise en œuvre que dans les situations suivantes :

- changement d'emploi ;
- changement de niveau ;
- et en cas de changement d'échelon dans les conditions suivantes :
  - à partir du niveau IV et en cas d'évolution de l'échelon 2 à l'échelon 3. Ainsi, aucune période probatoire ne pourra être prévue pour un changement d'échelon dans les niveaux inférieurs au niveau IV ni pour un changement de l'échelon 1 à l'échelon 2 dans le niveau IV ;
  - pour les niveaux supérieurs au niveau IV : pour tous les changements d'échelons.

Les durées de période probatoire seront comprises :

- entre 1 et 3 mois en cas :
  - de changement d'emploi ;
  - de passage du niveau II au niveau III et du niveau III au niveau IV ;
- entre 1 et 6 mois en cas :
  - de passage du niveau IV au niveau V et du niveau V au niveau VI ;
  - de changement d'échelon dans les conditions visées ci-dessus [...].

Durant la période probatoire, le salarié perçoit, en sus de son salaire de base, une indemnité complémentaire temporaire au moins égale au montant de la différence entre le salaire qu'il perçoit effectivement et celle qui lui est garantie dans le cadre de l'avenant concernant cette évolution.

Si la période probatoire s'avère concluante, l'indemnité complémentaire temporaire est intégrée dans le salaire de base du salarié.

En cas de période probatoire non concluante, le salarié doit être repositionné dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent, sans que cette réaffectation ne puisse modifier les dispositions de son contrat de travail ayant valeur contractuelle telles qu'applicables avant sa promotion. L'indemnité complémentaire temporaire est alors supprimée.

## **Article 8.3**

### **Cas des remplacements temporaires**

En vigueur non étendu

A la demande de l'employeur, tout salarié peut être amené, dans les conditions énoncées ci-après, à occuper temporairement, de manière partielle ou totale, le poste de travail d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Le salarié appelé à exercer de manière partielle ou totale des missions repères d'un niveau supérieur pour une durée excédant 1 mois perçoit une indemnité complémentaire temporaire. Cette indemnité est égale au montant de la différence entre la rémunération de base perçue et la rémunération minimale conventionnelle correspondant à l'emploi occupé.

Un écrit dûment signé par les parties est établi.

Le salarié appelé à exercer de manière totale certaines missions repères d'un niveau inférieur conservera sa rémunération de base.

Au retour du titulaire du poste de travail, le salarié remplaçant retrouve son emploi précédent.

Si l'emploi devient vacant, l'employeur, dès lors que le salarié remplaçant satisfait aux autres critères de la grille de classification, l'informe préalablement et par écrit.

En cas d'acceptation, le salarié perçoit au minimum la rémunération conventionnelle correspondante.

Le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement dès lors que cette affectation constitue une modification de son contrat de travail.

## **Article 8.4**

### **Entretien annuel d'évaluation**

En vigueur non étendu

Chaque année, tous les salariés sont reçus individuellement pour un entretien annuel d'évaluation. Cet entretien est mené par :

- le président,
- ou, à défaut, par toute autre personne titulaire de l'autorité nécessaire et déléguée par le président.

L'objectif de cet entretien est notamment, d'une part, de faire le bilan sur l'année passée et, d'autre part, de fixer les objectifs pour l'année à venir. Les questions relatives à la formation professionnelle sont abordées de façon spécifique.

Au cours de cet entretien, une évolution de carrière (changement d'échelon, de niveau) peut notamment être abordée.

A l'issue de cet entretien, l'employeur remet au salarié un document recensant tous les points abordés.

## **Article 8.5**

### **Mise en place de la grille de classification**

En vigueur non étendu

Les structures associatives composant le champ d'application disposeront d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre cette classification et la grille de rémunération en résultant.

Ce délai court à compter de l'application de la présente convention collective au sein des structures concernées.

En raison notamment des difficultés et impacts financiers générés par l'application de la grille de rémunération pour certaines structures associatives, des dispositions spécifiques temporaires régissant les salaires minima conventionnels sont prévues à l'article 9.2.2.

Les signataires rappellent leur attachement à une information et à une discussion adaptées entre la structure associative et ses collaborateurs. Cette étape réalisée, l'employeur devra notifier par écrit au salarié concerné son positionnement dans la grille. Cette notification sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

## Article 8.6

### Classification des emplois

En vigueur non étendu

#### Statut non cadre

Niveau I			
Emploi		Agent de service	
Définition de l'emploi		Cet emploi correspond à un ensemble de tâches spécialisées nécessitant de recourir à des compétences élémentaires. Les tâches, simples et répétitives, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle régulier du supérieur hiérarchique.	
Principales missions repères		<ul style="list-style-type: none"> <li>– entretien et nettoyage des locaux ;</li> <li>– entretien et maintenance des bâtiments, du matériel et des biens ;</li> <li>– entretien des espaces naturels.</li> </ul>	
Niveau de formation requis		L'emploi occupé n'exige pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.	
Niveau II			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Agent technique	Agent de surveillance	Agent administratif
Définition des emplois		<p>Ces emplois comportent des tâches d'exécution plus complexe correspondant aux travaux courants. Ils nécessitent, de la part de leurs titulaires, une maîtrise des savoir-être (exemples : présentation, communication...) et de savoir-faire élémentaires (exemples : connaissances juridiques et environnementales, travaux de secrétariat...) nécessitant l'adaptation à l'organisation du travail dans la structure.</p> <p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Dans l'exécution de leurs tâches, les titulaires des emplois doivent avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou, si la situation les y contraint, de prendre des dispositions d'urgence.</p>	
Principales missions repères		<ul style="list-style-type: none"> <li>– surveillance du respect de la réglementation pêche ;</li> <li>– animation des GPP bénévoles du réseau associatif affilié ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– accueil physique et téléphonique ;</li> <li>– planification et organisation des rendez-vous, réunions, déplacements ;</li> <li>– préparation des éléments de comptabilité ;</li> </ul>
Principales missions repères		<ul style="list-style-type: none"> <li>– collecte de données de terrain et établissement de rapports relatifs aux atteintes des milieux aquatiques ;</li> <li>– information, orientation et conseil aux pêcheurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– classement et archivage courant ;</li> <li>– gestion du courrier (réception, diffusion) ;</li> <li>– travaux courants de secrétariat ;</li> <li>– rédaction des correspondances simples ;</li> </ul>
Principales missions repères		<ul style="list-style-type: none"> <li>– collecte d'informations sur le fonctionnement des écosystèmes et intervention dans les milieux naturels (entretien, réhabilitation, renaturation, suivi des installations...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– sensibilisation du public à l'environnement et à la protection des milieux aquatiques.</li> </ul>
Principales missions repères		<ul style="list-style-type: none"> <li>– gestion des fournitures, inventaires.</li> </ul>	
Niveau de formation requis		Un niveau de formation équivalent au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (niveau CAP, BEP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.	

Positionnement dans le niveau II			
Echelon 1		1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : les tâches, diverses et répétitives, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle régulier du supérieur hiérarchique.	
Echelon 2		1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an. 2. Autonomie : les tâches, diverses et plus complexes, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle ponctuel du supérieur hiérarchique.	
Niveau III			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien	Agent de développement	Employé(e) administratif(ve)
Définition des emplois	Ces emplois correspondent à un ensemble de tâches variées et qualifiées nécessitant de recourir à un ensemble de compétences, d'outils et de techniques (administratives, bureautiques, comptables, environnementales, éducatives...) reconnus. Ces emplois peuvent nécessiter une capacité à proposer des solutions adaptées face aux conditions particulières rencontrées.		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> <li>- participation à la gestion courante d'une unité piscicole ;</li> <li>- travaux et interventions en milieu naturel en suivi des plans de gestion (PDPG, SDVP, migrateurs...) relevant de son domaine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques ;</li> <li>- surveillance des milieux aquatiques : interlocuteur des établissements publics en charge de la police de la pêche et suivi des relations avec les détenteurs de droit de pêche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- préparation matérielle des réunions statutaires : salles, ODJ, convocations, présences, calendrier... ;</li> <li>- gestion du standard ;</li> <li>- suivi administratif, comptable et financier des cartes de pêche ;</li> <li>- opérations de saisie des écritures de comptabilité et de gestion.</li> </ul>
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conseil et assistance des AAPPMA dans la gestion de leur patrimoine naturel ;</li> <li>- établissement et suivi d'un plan de repeuplement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- correspondant opérationnel des organismes de tourisme et de développement local ;</li> <li>- initiation, sensibilisation et coordination des structures internes dans son domaine de compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- suivi des documents statutaires et des registres associatifs ;</li> <li>- tenue des registres sociaux obligatoires ;</li> <li>- administration du personnel : rédaction des contrats de travail et avenants, déclarations, suivi des horaires de travail...</li> <li>- collecte, gestion et mise à disposition des ouvrages et documentation générale spécialisée ;</li> <li>- assistance des structures associatives dans son domaine de compétences.</li> </ul>
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau IV du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac, bac pro, BP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		
Positionnement dans le niveau III			
Echelon 1		1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : le titulaire de l'emploi ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. Les tâches et missions principales, plus variées et plus complexes que celles du niveau II, sont soumises à un contrôle ponctuel du supérieur hiérarchique. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions spécifiques.	
Echelon 2		1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont identiques à celles de l'échelon 1 et sont soumises à une information du supérieur hiérarchique. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions générales.	

## Statuts de technicien, d'agent de maîtrise (\*)

### Niveau IV, échelon 1, échelon 2 Statut de technicien (\*)

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	Ces emplois nécessitent de recourir à un ensemble de compétences transversales maîtrisées et mises en œuvre à partir d'instructions et en fonction des résultats attendus. Ils supposent la conception et la maîtrise des outils, des procédures et des techniques pour une utilisation optimale de ces derniers. Les titulaires de ces emplois veillent à l'efficacité de leur organisation et à leurs résultats.		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en œuvre opérationnelle de la politique départementale de gestion piscicole et de protection des milieux aquatiques (PDPG, SDVP, migrateurs...);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de développement du loisir pêche de la structure associative ;</li> <li>- mise en place opérationnelle, tenue et évaluation des outils et des moyens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organisation et suivi des réunions statutaires : préparation des documents, préparation des délibérations, prise de notes, rédaction et processus de validation du procès-verbal ;</li> </ul>

Métiers	Technique	Développement	Administratif
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– soutien dans son domaine de compétences ;</li> <li>– gestion courante et suivi d'une exploitation piscicole.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>logistiques, de communication interne et externe ;</li> <li>– formation des bénévoles et des salariés en matière de développement du loisir pêche ;</li> <li>– animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– organisation et coordination des informations internes et externes liées au fonctionnement de la structure : concevoir et rédiger des courriers/rapports/notes, traiter et transmettre les décisions, notes de service, conventions ;</li> <li>– établissement des documents comptables et financiers (bilan, budget prévisionnel, compte de résultats...);</li> <li>– suivi budgétaire de la structure associative ;</li> <li>– paie, déclarations fiscales et sociales ;</li> <li>– soutien en interne et aux structures associatives adhérentes dans son domaine de compétences.</li> </ul>
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

## Niveau IV. – Echelon 3

### Statut d'agent de maîtrise

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	En sus des critères relatifs au statut de technicien, ces emplois nécessitent en particulier de relayer les instructions et d'évaluer-améliorer de manière permanente les outils, procédures, organisations et techniques de travail, notamment pour les adapter aux situations les plus complexes rencontrées. Ils impliquent de la part de leurs titulaires d'être de véritables interfaces en interne et en externe.		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> <li>– coordination des travaux et interventions en milieux naturels, notamment avec les différents acteurs externes ;</li> <li>– assistance des structures associatives de pêche dans son domaine de compétences ;</li> <li>– représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s), de manière occasionnelle ;</li> <li>– le cas échéant : planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– animation et assistance au réseau associatif affilié ;</li> <li>– mise en œuvre et coordination des projets de développement du loisir pêche, notamment avec les acteurs externes ;</li> <li>– coordination des outils et moyens de communication des orientations stratégiques de la structure associative ;</li> <li>– représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle ;</li> <li>– le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle ;</li> <li>– le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel subordonné ;</li> </ul>
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		
Positionnement dans le niveau IV			
Echelon 1 Technicien	1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à un contrôle régulier du supérieur hiérarchique.		
Echelon 2 Technicien	1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à une information du supérieur hiérarchique.		
Echelon 3 Agent de maîtrise	1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à une information du supérieur hiérarchique.		

## Statut cadre (\*)

Niveau V			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif et financier
Définition des emplois	Ces emplois nécessitent de la part de leurs titulaires l'exercice des fonctions requérant la mise en œuvre de connaissances et de compétences, en particulier scientifiques, acquises et maîtrisées. Ces fonctions impliquent initiative et responsabilité, notamment		

Niveau V		
	dans la définition et/ou la mise en œuvre d'une stratégie dans le champ d'activité de la série de métiers considérée.	
	Les titulaires de ces emplois peuvent également exercer une fonction d'encadrement. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des structures associatives de pêche dans leur domaine de compétences. Ces emplois requièrent notamment de la part de leurs titulaires d'être force de propositions. Enfin, ce niveau requiert, à l'échelon 3, d'alerter, de conseiller et d'orienter les choix des organes statutaires, notamment en termes de veille.	
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> <li>- suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ;</li> <li>- élaboration, mise en œuvre et évaluation de la politique départementale de gestion (PDPG, SDVP...) et intervention sur les milieux aquatiques ;</li> <li>- conduite de missions techniques (recherche, connaissances, bases de données) appliquées dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques et leur valorisation ;</li> <li>- encadrement et management du personnel subordonné ;</li> <li>- suppléance de son supérieur hiérarchique à titre occasionnel ;</li> <li>- conseil, veille et assistance interne et externe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ;</li> <li>- définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche ;</li> <li>- contribution à la définition, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique départementale de gestion (PDPG, SDVP...);</li> <li>- définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie de communication (élaboration et coordination des supports de communication de la structure associative), en accord avec la stratégie nationale ;</li> <li>- définition et mise en œuvre d'actions et de partenariats, notamment en faveur d'une éducation à l'environnement et aux milieux aquatiques ;</li> <li>- encadrement et management du personnel subordonné ;</li> <li>- conseil, veille et assistance interne et externe.</li> </ul>
	- suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son ressort ; - contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique budgétaire et financière ; - gestion et administration du personnel ; - encadrement et management du personnel subordonné ; - conseil, veille et assistance interne et externe.	
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 3, bac + 4) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.	
Positionnement dans le niveau V		
Echelon 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</li> <li>2. Autonomie : l'autonomie est limitée à la mise en œuvre d'une ou de plusieurs orientations stratégiques et à la coordination des moyens affectés. Le contrôle du supérieur est régulier.</li> </ol>	
Echelon 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an.</li> <li>2. Autonomie : idem que ci-dessus. Le contrôle du supérieur est toutefois ponctuel.</li> </ol>	
Echelon 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</li> <li>2. Autonomie : l'autonomie est élargie à la contribution à la définition, à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre d'une ou de plusieurs orientations stratégiques relevant du poste. Le titulaire de l'emploi est amené à évaluer les actions. Le contrôle du supérieur est ponctuel, notamment dans la coordination et la gestion des moyens affectés.</li> </ol>	

## Statut cadre

Niveau VI	
	Directeur(trice)
Définition de l'emploi	Cet emploi requiert une parfaite maîtrise du fonctionnement associatif, de ses domaines et champs d'activité. Il requiert notamment des compétences confirmées dans différents domaines (statutaire, légal, comptable et financier, technique, promotion, encadrement). Il suppose une évaluation globale des actions.
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en œuvre de la politique définie par le conseil d'administration ;</li> <li>- gestion administrative, financière et technique de la structure ;</li> <li>- direction et gestion des ressources humaines ;</li> <li>- suivi et gestion des conventions de partenariat ;</li> <li>- représentation extérieure de la structure ou du président.</li> </ul>
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau I du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 5) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.
Positionnement dans le niveau VI	
Echelon 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut aussi être octroyé par la maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</li> <li>2. Autonomie : la responsabilité est strictement limitée à l'organisation de la structure (animation et coordination des services et de leurs missions).</li> </ol>

Positionnement dans le niveau VI	
Echelon 2	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le 1er échelon et dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an.</p> <p>2. Autonomie : la responsabilité est étendue à la représentation dans les instances décisionnelles de concertation écologique (CODERST...), au déploiement et au suivi des orientations stratégiques de la structure.</p>
Echelon 3	<p>1. Expérience professionnelle : cet échelon peut aussi être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle dans le poste et dans la structure associative concernée.</p> <p>2. Autonomie : en sus des responsabilités mentionnées dans les échelons précédents, le titulaire de l'emploi bénéficie d'une délégation étendue quant à la proposition et à la définition des orientations stratégiques de la structure.</p>

(\*) Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite.

# Article 9 Rémunération

## Article 9.1

### Paiement du salaire au mois

En vigueur non étendu

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande.

## Article 9.2

### Rémunération minimale

En vigueur non étendu

#### 9.2.1. Principes

Il est rappelé qu'en aucun cas l'application de la nouvelle grille ne peut entraîner une baisse de salaire.

Il s'agit en effet d'une rémunération minimale : cette rémunération mensuelle minimale conventionnelle ne fait pas obstacle à la détermination de rémunérations supérieures aux termes de conventions particulières. Ainsi un salarié peut être positionné à un niveau et à un échelon tout en ayant une rémunération réelle supérieure à la rémunération minimale correspondant à ce positionnement.

En outre, le niveau de rémunération ne peut déterminer le positionnement dans la grille.

Grille de rémunérations

(En euros.)

Niveau	Echelon	Rémunération minimale mensuelle
VI	3	2 651,19
	2	2 499,52
	1	2 350,89
V	3	2 250,78
	2	2 100,63
	1	2 000,53
IV	3	1 900,42
	2	1 750,27
	1	1 700,22
III	2	1 600,12
	1	1 550,07
II	2	1 500,02

Niveau	Echelon	Rémunération minimale mensuelle
	1	1 450,00
I		1 431,00

### 9.2.2. Dispositions spécifiques et temporaires régissant les salaires minima conventionnels

Les parties conviennent d'additionner les primes et compléments de salaire dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels pour les structures associatives dans lesquelles certains salaires de base sont inférieurs aux minima conventionnels. Les primes et compléments de salaire pouvant avoir une périodicité différente du mois, ils seront ainsi pris en compte pour calculer la rémunération annuelle dont le 1/12 ne devra en aucun cas être inférieur aux minima conventionnels, afin de s'assurer du respect des salaires minima conventionnels.

Par contre, ne peuvent en aucun cas être additionnés dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels les éléments suivants :

- la participation et l'intéressement tels que résultant des textes légaux ;
- les majorations diverses prévues par la loi (heures supplémentaires, travail de nuit, astreinte ... ) ;
- les éléments de remboursement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- les primes de sujétion (primes de risque ...).

Ces dispositions ne peuvent en aucun cas porter atteinte aux règles d'ordre public régissant le Smic.

Les parties signataires et/ ou représentatives se réuniront une fois par an à compter de la mise en œuvre du présent accord afin de faire un bilan sur la situation des différentes structures associatives qui appliquent ces dispositions, et ce pendant toute la durée d'application de la clause susvisée. Le SNSAPL fournira aux partenaires sociaux l'ensemble des éléments d'information nécessaires à ce bilan.

Les parties conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 2 ans suivant la mise en œuvre du présent accord, afin de réviser l'ensemble des dispositions spécifiques visées dans le cadre des dispositions de l'article 9.2.2 ci-dessus.

En tout état de cause, ces dispositions spécifiques telles que contenues dans le présent article (9.2.2) prendront automatiquement fin à l'issue d'un délai de 3 ans suivant l'application de la présente convention collective au sein des entités concernées.

Il est convenu que le délai de 3 ans ne s'additionne pas à celui prévu par l'article 8.5 de la convention (délai pour mettre en œuvre la classification et la grille de rémunérations), de sorte que le délai visé au 8.5 pour mettre en œuvre la grille s'insère dans le délai de 3 ans susvisé. Les points de départ des deux délais étant identiques.

Dès lors et en l'absence de nouvelles dispositions conventionnelles spécifiques applicables à l'issue de ce délai de 3 ans, il sera tenu compte du droit positif applicable pour déterminer les éléments de rémunération mensuels qui seront inclus dans la rémunération minimale conventionnelle.

### 9.3. Prise en charge des frais de transport

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les règles existantes en la matière (loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, art. 20-I, et décret n° 2008-1501, du 30 décembre 2008, art. 2). Elles sont susceptibles d'évoluer si les règles légales et/ ou réglementaires qui les régissent devaient évoluer.

#### 9.3.1. Prise en charge du prix des titres d'abonnement

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail lorsque ces déplacements sont accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

La prise en charge couvre l'intégralité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectué en transports collectifs. Si plusieurs abonnements sont nécessaires, l'employeur prend en charge 50 % de ces différents titres d'abonnement.

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple : si le montant du titre de transports collectifs du salarié est de 100 €. Si la structure associative applique la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée :

- pour un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel dont la durée du travail est d'au moins 17,5 heures, à 50 € ( $100 \text{ €} \times 50 \%$ ) ;
- pour un salarié à temps partiel effectuant 15 heures par semaine, à 42,85 € ( $100 \text{ €} \times 50 \%$ )  $\times$  (15/17,5).

### 9.3.2. Prise en charge des frais de carburant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Cette éventuelle prise en charge doit être précédée d'une consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

L'ensemble des salariés remplissant les conditions requises doivent pouvoir bénéficier de la mesure.

Sont exclus du bénéfice :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur, avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Les sommes versées par l'employeur à ses salariés au titre de la prise en charge des frais de carburant sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite du plafond légal applicable (200 € en 2013).

## Article 9.4

### Entretien de la tenue de travail

En vigueur non étendu

L'employeur prend en charge la fourniture et l'entretien des vêtements de travail dont il impose le port à ses salariés.

Cette prise en charge peut se faire en nature ou en argent.

## **Article 9.5**

### **Avantages en nature**

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les règles existantes en l'état en matière de définition et d'évolution des avantages en nature. Elles sont susceptibles d'évoluer si les règles légales et/ou réglementaires qui les régissent devaient évoluer.

Il y a avantage en nature en cas de fourniture ou de mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter. Les avantages en nature constituent un élément de rémunération et doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations sociales conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les avantages en nature logement, nourriture et véhicule peuvent être évalués forfaitairement conformément aux règles posées par l'arrêté du 10 décembre 2002 (1). Ces montants sont revalorisés chaque année. L'éventuelle participation du salarié vient minorer la valeur dudit avantage. L'employeur conserve la possibilité d'opter pour une évaluation au réel.

#### 9.5.1. Avantage logement

Un logement mis à disposition d'un salarié par l'employeur, à titre gratuit ou moyennant une participation financière minimale, est considéré comme un logement de fonction et par conséquent comme l'accessoire du contrat de travail dès lors que cette mise à disposition résulte de l'existence du contrat. Si le logement est fourni par l'employeur au salarié en vertu d'un bail d'habitation, il ne s'agit pas d'un avantage en nature.

Un état des lieux à l'entrée et à la sortie est dressé. La concession du logement cesse à la rupture du contrat quelle qu'en soit la cause ou la partie dont elle émane.

L'évaluation forfaitaire varie selon la rémunération du salarié et le nombre de pièces principales que comporte le domicile.

L'évaluation au réel se fait d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation prévue dans les conditions des articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle des avantages accessoires.

#### 9.5.2. Avantage nourriture

La nourriture fournie par l'employeur à titre gratuit ou moyennant une participation inférieure à sa valeur donne lieu à évaluation au titre des avantages en nature. Il peut s'agir des salariés nourris en cantine. Cependant, l'administration admet qu'il soit fait abstraction de l'avantage en nature lorsque la participation personnelle du salarié est au moins égale à 50 % de la valeur forfaitaire.

Conformément aux dispositions de l'article L. 131-4 du code de la sécurité sociale, la participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans la limite du montant prévu à l'article 81 (19°) du code général des impôts, lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant.

#### 9.5.3. Avantage véhicule

La mise à disposition permanente d'un véhicule dont la structure associative assure entièrement la charge et dont les intéressés se servent à titre privé constitue un avantage en nature.

Cependant, conformément à la position de l'administration, l'utilisation à titre privé pendant les repos hebdomadaires ou les congés peut être interdite par un document écrit ou empêchée par l'obligation de restitution du véhicule.

(1) Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, modifié par arrêté du 28 avril 2003.

## **Article 9.6**

### **Frais professionnels**

En vigueur non étendu

Les frais professionnels sont pris en charge par l'employeur. Ceux-ci correspondent aux dépenses que le salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle, et qui, dès lors, ne peuvent être imputés sur la rémunération.

L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit l'indemnisation des frais professionnels sous la forme d'allocations forfaitaires. Chaque structure associative définira ses propres règles de remboursement de frais.

## **Article 9.7**

### **Bulletin de paie**

En vigueur non étendu

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions en vigueur.

L'employeur doit mentionner la présente convention collective sur le bulletin de paie du salarié.

# Article 10 Congés et absences

## Article 10.1

### Congés payés annuels

En vigueur non étendu

#### 10.1.1. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des congés annuels les périodes correspondant :

- aux jours fériés ;
- aux congés annuels ;
- à la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires ;
- aux jours de réduction du temps de travail (JRTP) ;
- aux congés de maternité, d'adoption, de paternité ;
- aux accidents du travail, maladie professionnelle et accidents de trajet (dans la limite de 1 année de suspension ininterrompue) ;
- aux congés et périodes de formation légale ou conventionnelle ;
- aux absences suivantes : les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales. Les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux ainsi que les autorisations d'absence des conseillers prud'homains, les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés ou élus ;
- aux congés exceptionnels et pour enfant malade ;
- aux périodes militaires et journée défense et citoyenneté (JDC).

#### 10.1.2. Durée des congés payés annuels

Le nombre de jours de congés payés est de 30 jours ouvrables ou de 25 jours ouvrés par an. Les droits à congés s'acquièrent au cours de la période de référence allant du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

#### 10.1.3. Fractionnement

En vertu des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés). Il s'agit du congé principal.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal pris en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

#### 10.1.4. Ordre des départs en congés

En vertu des articles L. 3141-14 et suivants du code du travail, l'ordre et la date des congés sont fixés par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel le cas échéant.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ (sauf en cas de circonstances exceptionnelles).

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même structure associative ont droit à un congé simultané.

#### 10.1.5. Indemnité de congés payés

Conformément aux articles L. 3141-22 et suivants du code du travail, les congés payés ouvrent droit à une indemnité égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

## **Article 10.2**

### **Jours fériés**

En vigueur non étendu

#### 10.2.1. Liste des jours fériés

Les jours fériés suivants seront chômés :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;

- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Des jours fériés locaux (Alsace-Moselle, DOM-TOM...) peuvent s'ajouter à cette liste.

Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de perte de salaire.

### 10.2.2. Travail des jours fériés

Les heures travaillées pendant les jours fériés autres que le 1er Mai sont payées avec une majoration de 25 % ou donnent droit à un repos de 125 % ou à une combinaison de ces modalités.

### 10.2.3. Journée de solidarité

La journée de solidarité, instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ou de la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier ni le second jour de Noël, ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le vendredi saint comme la date de la journée de solidarité.

## Article 10.3

### Congés exceptionnels

En vigueur non étendu

En dehors des congés annuels, les salariés bénéficient d'autorisations d'absence sans perte de rémunération dans les conditions définies ci-après :

événement	Nombre de jours
Mariage ou Pacs	5
Mariage d'un enfant	2
Naissance ou adoption	3
Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un Pacs	5
Décès d'un enfant	5
Décès du père ou de la mère	3
Décès des beaux-parents	2
Décès d'un frère ou d'une sœur	2
Décès d'un petit-enfant	2
Décès d'un grand-parent	1

Ces congés doivent être pris au moment des événements en cause et devront être dûment justifiés.

A l'exception des cas de décès du père ou de la mère, du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un Pacs ou de décès d'un enfant, lorsque ces événements interviennent durant les congés payés, ils ne donnent droit à aucun droit à congé supplémentaire, sauf si la nature de l'événement donne droit à un nombre de jours d'autorisation d'absence supérieur au nombre de congés payés restant à courir jusqu'au retour initialement prévu.

## **Article 10.4**

### **Congés pour enfant malade**

En vigueur non étendu

Tout salarié bénéficie d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé est fractionnable par demi-journées, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

## **Article 10.5**

### **Congé de paternité**

En vigueur non étendu

Un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité (art. L. 1225-35 et suivants du code du travail). Pendant la période de suspension du contrat de travail, le niveau de salaire net des intéressés est maintenu, sans condition d'ancienneté (sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale) et sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

## **Article 10.6**

### **Congé parental d'éducation ou travail à temps partiel**

En vigueur non étendu

En vertu des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et le travail à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois, pour prendre fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Si l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption a plus de 3 ans, le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut pas excéder 1 an à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la période de congé parental ou de travail à temps partiel peut être prolongée de 1 an au maximum au-delà du 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au-delà des 3 ans à compter de son arrivée au foyer.

# **Article 11 Hygiène et conditions de travail**

## **Article 11.1**

### **Législation applicable**

En vigueur non étendu

Les dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont les dispositions légales et réglementaires.

Les employeurs sont notamment tenus d'élaborer et d'actualiser a minima une fois par an le document unique relatif à l'évaluation des risques.

## **Article 11.2**

### **Travaux dangereux ou insalubres**

En vigueur non étendu

En cas d'exécution de travaux dangereux ou insalubres, il incombe à l'employeur de fournir les équipements appropriés de protection.

Le temps d'habillage et de déshabillage est alors considéré comme du temps de travail effectif.

## **Article 11.3**

### **Médecine du travail**

En vigueur non étendu

En vertu des dispositions du code du travail, les structures associatives doivent adhérer à un service de santé au travail interentreprises.

Tous les salariés, y compris les apprentis, bénéficient des services de santé au travail. Ils sont notamment soumis à la visite médicale d'embauche, à la visite médicale périodique et, le cas échéant, à la visite médicale de reprise et à des examens complémentaires.

En vertu des articles R. 4624-16 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient d'examens médicaux périodiques au moins tous les 24 mois.

Cependant, certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, et l'examen périodique doit alors avoir lieu tous les ans :

- salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux ;
- salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- travailleurs handicapés ;
- femmes enceintes ;
- mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement de leur(s) enfant(s) ;

– travailleurs âgés de moins de 18 ans.

## **Article 11.4**

### **Droit d'alerte et droit de retrait**

En vigueur non étendu

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants, tout salarié peut exercer un droit d'alerte et de retrait dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans de telles conditions, il doit alerter immédiatement l'employeur.

Cette disposition est également applicable lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

## **Article 12**

### **Prévoyance et frais de santé**

En vigueur non étendu

Les parties ont entrepris des discussions et des négociations qu'elles entendent poursuivre de bonne foi en vue de la conclusion d'un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif et de frais de santé.

Au jour de la signature de la présente convention collective, un cahier des charges « prévoyance » et « frais de santé » a été établi et adressé à des organismes sélectionnés.

Les signataires rappellent leur attachement à instituer une prévoyance et une couverture frais de santé au niveau de la branche.

## **Article 13**

### **Formation professionnelle**

En vigueur non étendu

La formation professionnelle sera régie par un accord collectif spécifique.